


Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа  
с углубленным изучением отдельных предметов №8 г.Туймазы муниципального района  
Туймазинский район Республики Башкортостан

ПРИНЯТО  
Собранием Трудового коллектива  
МАОУ СОШ №8 г.Туймазы  
Протокол № 3 от 04.02.2020 г.

РАССМОТРЕНО  
На заседании профкома  
МАОУ СОШ №8 г.Туймазы  
 Имаева С.В.  
Протокол № 3 от 04.02.2020г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУ СОШ №8 г.Туймазы  
/Соболева Т.П./  
Принят № 36 от 06.02.2020 г.

**Положение  
о порядке установления стимулирующих выплат за качество работы, напряженность труда  
и за другие показатели деятельности**

**1. Общие положения.**

1.1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат за качество работы, напряженность труда и за другие показатели деятельности учителям (далее Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников школы в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат учителям МАОУ СОШ №8 г.Туймазы.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера учителям образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

1.4. Для распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам Учреждения создается комиссия, с обязательным включением в нее представителя профсоюзной организации школы. Состав комиссии утверждается ежегодно приказом руководителя Учреждения.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда сотрудников школы составляет до 30%.

1.6. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы.

Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников Учреждения.

1.7. На основании настоящего Положения каждый педагогический работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

**2. Порядок установления стимулирующих выплат**

2.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности педагогического работника Школы, для установления стимулирующих выплат, является суммарное количество баллов показателей для стимулирующих выплат педагогам, а также установленная сумма стимулирующих выплат по показателям п.3.

2.2. Основными принципами оценки достижений педагогических работников Школы являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.3. Руководители ШМО, заместители директора по УВР, ВР осуществляют анализ профессиональной деятельности работников, претендующих на установление стимулирующих выплат, в соответствии с утвержденными критериями (Приложение 1).

2.4. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов, кроме показателей п.3.

2.5. Комиссия по материальному поощрению работников школы (далее – Комиссия), утвержденная приказом директора, состоит из: директора, заместителей директора по УВР, ВР, АХЧ, председателя профкома, руководителей ШМО, других работников в соответствии с приказом; рассматривает материалы по анализу деятельности работников, дает оценку объективности представленных результатов мониторинга, его профессиональной деятельности работников и принимает решение о соответствии деятельности учителя требованиям к установлению стимулирующих выплат.

2.6. На основании всех материалов Комиссия составляет итоговый оценочный лист в баллах и суммах утверждает его на своем заседании.

2.7. Учитель на получение стимулирующей части вправе подать в Комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления учителем может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция педагогических работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

2.8. Утвержденный Комиссией оценочный лист оформляется протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

2.9. Комиссия устанавливает персональные размеры стимулирующих выплат учителям.

2.10. На основании решения Комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат педагогическим работникам Школы по результатам их профессиональной деятельности за прошедший период.

### **3. Порядок определения размера и расчета стимулирующих выплат**

3.1. Размер стимулирующих выплат каждому учителю за определенный период определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов претендентов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника за прошедший период;
- суммируются баллы, полученные всеми претендентами Школы (общая сумма баллов), перешедших допустимый порог;
- стимулирующая часть фонда оплаты труда делится на общую сумму баллов, в результате получается денежный вес (в рублях) одного балла (составляется после определения суммы выплат по п.3); денежный вес умножается на сумму баллов каждого претендента, и определяется размер стимулирующих выплат. При невозможности поделить на число без остатка, то:
  - в случае, если неделимый остаток меньше  $\frac{1}{2}$  денежного веса 1 балла, то данный остаток идет в пользу учителя;
  - в случае, если неделимый остаток больше денежного веса 1 балла, то данный остаток зачисляется в виде денежной премии отдельным показателем.

### **4. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников Школы**

4.1. Критерии для расчета стимулирующих выплат педагогам (Приложение № 1)

### **5. Порядок и срок действия положения**

5.1. Положение принимается педагогическим советом Школы, согласовывается с председателем профсоюзного комитета и утверждается приказом директора.

5.2. Настоящее Положение разработано на 3 года. Положение о коэффициентах стимулирующего характера может быть дополнено и изменено.

Приложение 1.

## Критерии оценки деятельности педагогических работников для установления стимулирующих выплат:

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:

Критерии	Показатели		Баллы
1. Заместители руководителя	1.1. Успеваемость учащихся по учреждению.	По результатам мониторинга	1-3б
	1.2. Качество знаний обучающихся по учреждению	По результатам мониторинга	1-3б
	1.3. Сохранение контингента учащихся.	По результатам мониторинга	1-3б
	1.4. Охват обучающихся изучением родных языков и государственного башкирского языка.	По результатам мониторинга	2-5б
	1.5. Снижение (отсутствие) количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних.	По результатам мониторинга за каждого учащегося	1 балл
	1.6. Организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям.	По результатам мониторинга	3-5б
	1.7. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, экспертно – методический совет, органы ученического самоуправления и т.д.).	За каждое мероприятие	1б
	1.8. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся.	По результатам мониторинга	5-8б
	1.9. Организация предпрофильного и профильного обучения.	По результатам мониторинга	1-3б
	1.10. Положительная динамика роста квалификации педагогических работников учреждения.	По результатам мониторинга	1-3б
	1.11. Участие учреждения в конкурсах, грантах, конференциях, проектах разного уровня.	За каждое отдельно	5б
	1.12. Наличие педагогов – призёров профессиональных конкурсов, грантов, конференций различных уровней.	За каждое отдельно	5б
	1.13. Наличие учащихся – призёров предметных олимпиад, конкурсов, конференций различных уровней.	За каждого отдельно	10б

	1.14.Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта.	По результатам мониторинга	5-10б
	1.15.Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	Итоги приемки школы	5-10б
	1.16.Другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работников	За каждый показатель	5б
Педагогические работники, осуществляющие ОП	2.1.а. Повышение профессионального уровня (курсы, хозрасчет и др.)		2б
	2.1.б. Дистанционные КПК		2б
	2.2. Работа по подготовке классов к ГИА, ЕГЭ тестированию (4, 9, 11 классы в ноябрь, февраль, апрель месяце учебного года)	За группу в 20 человек	1 балл
ВПр	2.3. Качество знаний по итогам срез. контрольных работ (административных, промежуточных, входных и выходных контрольных, результаты триместров)	Качество	70% и выше -2б 50%-60% -1б
3.Учебные достижения учащихся	3.1. Участие учащихся в районных олимпиадах, в предметных НПК, исследовательских работах.	За каждый предмет и каждого ученика отдельно	4б
	3.2.Результативность районных предметных олимпиад	За каждого ученика	Победитель – 20б Призер – 12б
	3.3. Результативность НПК, исследовательских работах.	За каждого ученика	Победитель –12б Призер – 8б
	3.4. Участие учащихся в Республиканских предметных олимпиадах (очное) (ВОШ)	За каждый предмет и каждого ученика отдельно	Участие – 4б Призер – 80б Победитель –100б

	3.5. Участие в районных соревнованиях и конкурсах	Подготовка команды	2 б
	3.6. Результативность участия в районных соревнованиях и конкурсах	1 место	4 б
	3.7. Результативность участия Республиканских соревнованиях и конкурсах	За подготовку команды	4 б
	3.8. Результативность в Республиканских соревнованиях и конкурсах (очные)	За каждого ученика	12б
	3.9. Организация и проведение конкурсов «Кенгуру» «Медвежонок» «Кит» «Инфознайка» «Олимпус» Кубок им. Ю. Гагарина» творческие конкурсы и др.	За каждого участника отдельно	0,1б
	3.10. Результативность в олимпиаде на Кубок им. Ю. Гагарина» и др	За каждого участника отдельно	Муниципальный этап: Победитель – 12б Призер – 4б  Республиканский уровень: Победитель – 40б Призер – 32б
	3.11. Организация и проведение: - предметной недели - внеклассных мероприятий - экскурсий (по предмету, но не в рамках школьной программы)	за каждое мероприятие отдельно	2 балла
4. Результаты обучения по итогам триместра	4.1. % качества обученности (по итогам триместра)	50-60%	1б
		60-70%	2б
		70-80%	3б
90-100%		4б	
	4.2. Сохранение стабильности в классах с низким уровнем обученности	По итогам триместров	2 балла
	4.3. Индивидуальная работа с детьми, отстающими в освоении учебного	При наличии документального подтверждения работы	1 балл

	материала.	за каждого ученика.	
5. Качество обучения по итоговой аттестации учащихся.	Итоговая аттестация		
	5.1. Учащихся, сдавших экзамен по предмету (4,9,11 классы) (за каждого учащегося)	86-100%	36
		75-85%	26
		60-74%	16
	5.2. % учащихся, подтвердивших школьную отметку результатами экзамена (4,9 классы)	За каждого учащегося	0,5 баллов
	5.3. Работа в профильных классах: поступаемость выпускников в вузы согласно профилю.	За каждого выпускника	0,5 баллов
5.4. Средний балл по предмету входит в число 3-х лучших в МР	По результатам учебного года	4 балла	
6. Повышение уровня педагогического мастерства	6.2. Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства (районный уровень)	Победитель	1006
		Призер	806
		Участник	406
	6.3. Руководство и участие в работе творческих групп учителей	Каждое мероприятие отдельно:	
		Района	46
		школы	26
	6.4. Инновационная и экспериментальная деятельность	По результатам учебного года	46
	6.5. Проведение методического семинара (районного)	За каждое	46
	6.6. Открытые уроки:	За каждое мероприятие на уровне:	
		школы	0-16
района		3-46	
	республики	6-86	
6.7. Выступления:	На уровне:		
	школы	0-16	
	района	1-26	

		республики	3-56
	6.8. Публикации	Республиканские издания (за каждую)	86
		Районные издания (за каждую)	36
	6.9. Участие педагогов в сетевых сообществах	За каждую публикацию	16
	6.10. Активность педагога в ОП РБ (мониторинг)	Высокая	26
	6.11. Активность педагога на «Дневник.ru»	По триместрам	26
		Еженедельно	16
	6.12. Наличие у педагога - эл. портфолио - сайта и их обновление.	По итогам года.	36 56 16
	6.13. Наставничество над молодыми педагогами.	При наличии документального подтверждения, по итогам года.	2-46
7. Удовлетворенность участников образовательного процесса	7.1. Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	По итогам года	16
8. Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса	8.1. Отсутствие случаев травматизма (по итогам года)	По итогам года	16
	8.2. Ведение докуменации по охране труда	Два раза в год	16
	8.3. Организация работы по благоустройству учебного кабинета к началу учебного года.	По итогам года	1 место – 86 2 место – 46 3 место – 26
9. Исполнительская дисциплина	9.1. Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями	Заполняется администрацией школы по итогам ВШК. Без замечаний	26
10. Общественная работа	1. Выполнение общественного поручения	Качественное выполнение (за каждое)	26
		Менее сложное поручение (за каждое)	16
	2. Участие в мероприятиях, повышающих общественный имидж учреждени: спартакиада, художественные конкурсы и тд.	За каждое мероприятие	Команда (каждый член) – 1 Индивидуальное участие - 4

11. Работа классного руководителя	11.1. Контроль за охватом учащихся горячим питанием	Итоги триместров 100%	16
	11.2. Отсутствие пропусков без уважительной причины	Итоги триместров	16
	11.3. Участие класса в жизни школы	За каждое участие в мероприятии.	16
		Результативность	26
	11.4. Проведение открытых классных часов	На уровне: школы	0-16
		района	2-36
		республики	4-66
	11.5. Проведение внеклассного мероприятия	На уровне класса	16
		школы	26
		районна	36
		республики	66
	11.6. Охват учащихся мероприятиями по оздоровлению, отдыху и занятости в каникулярный период: лагеря: 1. школьные  2. выездные	Каждое мероприятие отдельно	16
		За сутки палаточные стационарные	46 26
11.7. Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди учащихся.	За каждое мероприятие	16	
11.8. Охват учащихся системой дополнительного образования.	50-69%	16	
	70-89%	26	
	90-100%	36	
11.9. Страхование учащихся	По итогам страхового периода (от 50% застрахованных)	16	
12. Другие показатели, не входящие в должностные обязанности работников.	12.1. Организаторы ЕГЭ, ОГЭ,  ВПР	За каждое мероприятие отдельно	26
			16
	12.2. Замещение уроков	До 18 часов	16
		Свыше 36 часов	26
	12.3. Ведение протоколов	За каждый протокол	16
12.4. Заполнение документации по итогам ГИА.	За каждый документ	0,5 балла	



	12.5. Работа в школе будущего первоклассника		16
13. Педагог-психолог, социальный педагог	Охват учащихся учреждения различными направлениями мониторинга.	За каждого учащегося	16
	Участие в организации и проведении родительских лекториев.	За каждое мероприятие	16
	Снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в КДН и ЗП, ОДН ОВД по Туймазинском району и городу Туймазы, наркологическом диспансере	За каждого учащегося	26
	Привлечение детей, родителей, общественности к организации и проведению социально значимых мероприятий, акций	За каждое мероприятие	16
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах.	За каждый конкурс Первое место	46 8 б
	Другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности педагога-психолога, социального педагога	За каждое мероприятие	16
14. Библиотекарь	Посещаемость библиотеки.	По результатам мониторинга	1-56
	Высокая читательская активность учащихся	По результатам мониторинга	1-56
	Обращаемость фондов литературы (кроме учебников)	По результатам мониторинга	1-56
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, проектах.	За каждый конкурс Призовое место	46 8 б
	Активное участие в организации и проведении подписной кампании	По результатам подписки	1-56
15. Обслуживающий персонал	Содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПиН	По итогам отчетного периода	1-56
	Проведение генеральных уборок		46
	Участие в ремонтных работах	Количество дней	26
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	За каждую выполненную заявку	16

	Другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работников	За каждый показатель	16
16. Председатель профкома, уполномоченный профкома по охране труда	За своевременное и качественное ведение документации, профсоюзной работы.	По результатам мониторинга	46
	Другие показатели деятельности, не входящие в должностные обязанности работников.	За каждое мероприятие	16

2. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.

3. Премирование работников также может осуществляться:

- по итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);
- за выполнение конкретной работы – до 50% ставки заработной платы (оклада);
- к Международному Дню учителя – 1000 рублей;
- ко Дню защитника Отечества (мужчины), Международному женскому дню (женщины) – 1000 рублей;
- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – в размере ставки заработной платы (оклада);
- обобщение опыта на всероссийском и республиканском уровнях - до трех окладов;
- в связи с государственными, знаменательными или профессиональными юбилейными датами - до 1000 рублей.

4. По основаниям, указанным в Перечне, работникам учреждения (за исключением руководителя) могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты. Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0\*. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от количества набранных работником баллов.

5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения аттестационной комиссии (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

6. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения территориальной профсоюзной организации.

